



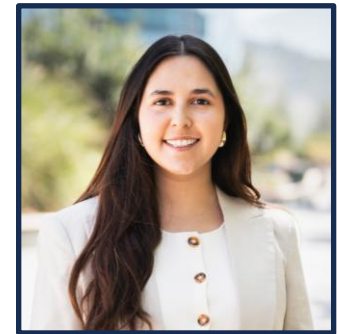
Alerta Legal

La Dirección del Trabajo se pronuncia sobre la exclusión de la limitación de jornada (artículo 22 inciso segundo) y la reducción de la jornada laboral de 44 a 42 horas mediante los Dictámenes N° 252/20 y N° 253/21.



**Luis Alberto
Cruchaga**

Socio
Laboral



**María Ignacia
Araya**

Asociada
Laboral

La Dirección del Trabajo se pronuncia sobre la exclusión de la limitación de jornada artículo 22 inciso segundo del Código del Trabajo a través del Dictamen N° 252/20

La Dirección del Trabajo, reconsidera en lo pertinente el Dictamen ORD. N°84/04 (2024) y fija una nueva doctrina sobre la exclusión de la limitación de jornada del artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo: la procedencia de la exclusión debe definirse siempre caso a caso, ponderando la naturaleza real de las funciones y la forma en que se ejerce efectivamente la supervisión.

En ese marco, aclara que el vínculo de subordinación y dependencia no equivale a la “fiscalización superior inmediata”, por lo que un trabajador puede estar subordinado y, aun así, quedar excluido de jornada si sus funciones no suponen control directo y funcional sobre la forma y oportunidad de la prestación; ese es el criterio decisivo.

Asimismo, precisa que la existencia de registro de asistencia, herramientas tecnológicas, sistemas de reporte, trazabilidad o coordinación no configura por sí sola fiscalización superior inmediata cuando no implica ese control directo y funcional, y que el reporte de resultados, aunque sea periódico, no equivale a fiscalización superior inmediata.

Finalmente, indica que la Ley N°21.561 restringió causales para la exclusión de la jornada laboral al suprimir hipótesis de carácter geográfico, pero no modificó el estándar sustantivo de fiscalización superior inmediata ni hizo equivalente la disponibilidad tecnológica de supervisión con su ejercicio efectivo, debiendo resolver los Inspectores del Trabajo los casos concretos con base en los hechos acreditados por las partes conforme al procedimiento del propio art. 22 inc. 2°.

La Dirección del Trabajo se pronuncia sobre la reducción de la jornada laboral y la implementación de la rebaja de 44 a 42 horas a través del Dictamen N° 253/21

Desde el 26 de abril de 2026 en marco de la Ley de 40 horas (Ley N°21.561) entrará en vigencia la reducción de la jornada ordinaria de 44 a 42 horas semanales. La Dirección del Trabajo reconsidera, en lo pertinente, el Dictamen N°235/08 (18.04.2024), y reafirma que la vía preferente para implementar la rebaja de jornada es el acuerdo entre empleador y trabajadores, ya sea directamente o mediante organizaciones sindicales; ahora bien, si no hay acuerdo, la ley no exige una forma específica para configurarlo o acreditarlo, el empleador deberá poder mostrar antecedentes razonables de que hubo instancias reales de interacción y tratativas sin lograr acuerdo, por cualquier medio idóneo.

En ausencia de acuerdo, la rebaja de 44 a 42 horas semanales, debe implementarse reduciendo el término de la jornada diaria por un total de 2 horas semanales:

- Si la jornada se distribuye en 5 días, se reduce 1 hora al final de la jornada en 2 días distintos.
- Si se distribuye en 6 días, se reduce 50 minutos al final de la jornada en 2 días distintos y 20 minutos en un tercer día (total 120 minutos), eligiendo el empleador los días, pero respetando siempre la distribución semanal pactada y los límites legales.

Si al entrar en vigencia este cambio el trabajador ya tiene una jornada inferior a 44 horas, la rebaja para llegar a 42 se aplica, a falta de acuerdo, con una unidad máxima diaria de 1 hora (jornadas de 5 días) o 50 minutos (jornadas de 6 días), y cualquier remanente debe ir en un día distinto, sin acumularse en el mismo día.

Finalmente, si existió acuerdo solo para la primera etapa (45 a 44) pero no para esta segunda (44 a 42), ese acuerdo no se extiende automáticamente a la nueva etapa, debiendo alcanzarse un nuevo acuerdo o recurrirse a las normas supletorias.

Esta alerta legal fue preparada por el equipo Laboral de Bofill Mir Abogados con fines informativos generales y no debe ser considerada como asesoría legal.

En caso de preguntas o comentarios respecto de esta información, puedes comunicarte con nuestro equipo:



**Luis Alberto
Cruchaga**

Socio
lcruchaga@bofillmir.cl



**María Ignacia
Araya**

Asociada
maraya@bofillmir.cl

Tel. +56 2 2757 7600
www.bofillmir.cl

Av. Andrés Bello 2711, piso 8,
Las Condes | Santiago, Chile